

LE TUTELE PER LE PERSONE CON DISABILITA' CON CONNOTAZIONE DI GRAVITA' L'handicap grave

INFORMAZIONI GENERALI

La tutela dell'handicap trova le sue fonti nella legge 104/92, nelle leggi 80/2015 - 81/2015 - 148/2015 - 151/2001e nel proprio contratto di categoria.

La legge riconosce ai lavoratori la possibilità di avvalersi di specifiche agevolazioni in ragione della **situazione personale di handicap in cui gli stessi si trovino o per la necessità di prestare assistenza a familiari disabili. I benefici (permessi e congedi) sono riconosciuti esclusivamente in presenza di handicap grave (art. 3 comma 3 legge 104/92)**. Tale condizione è accertata da un'apposita Commissione medica istituita presso le ASL/INPS.

I permessi retribuiti spettano ai lavoratori dipendenti:

- disabili in situazione di gravità;
- coniuge, parte dell'unione civile, convivente di fatto (articolo 1, commi 36 e 37, legge 20 maggio 2016, n. 76), parenti o affini entro il secondo grado di familiari disabili in situazione di gravità. Il diritto può essere esteso ai parenti e agli affini di terzo grado soltanto qualora i genitori o il coniuge o la parte dell'unione civile o il convivente di fatto della persona con disabilità grave abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.
- genitori, anche adottivi o affidatari, di figli disabili in situazione di gravità.

I lavoratori disabili in situazione di gravità possono beneficiare alternativamente di:

- **due ore al giorno** di permesso per ciascun giorno lavorativo del mese se l'orario lavorativo è pari o superiore a 6 ore, un'ora in caso di orario lavorativo inferiore a sei ore;
- **tre giorni** di permesso al mese, anche frazionabili in ore;
- **18 ore mensili** da ripartire nelle giornate lavorative secondo le esigenze personali (minimo un'ora).

I lavoratori dipendenti per l'assistenza a ciascun familiare in situazione di disabilità grave (coniuge, la parte dell'unione civile, il convivente di fatto, i parenti e gli affini) possono beneficiare alternativamente di:

- **tre giorni** di permesso al mese;
- **18 ore mensili** da ripartire nelle giornate lavorative secondo le esigenze personali (minimo un'ora).

I genitori, anche adottivi o affidatari, di figli disabili in situazione di gravità minori di tre anni possono beneficiare alternativamente di:

- **due ore al giorno** di permesso per ciascun giorno lavorativo del mese se l'orario lavorativo è pari o superiore a 6 ore, un'ora in caso di orario lavorativo inferiore a sei ore;
- **tre giorni** di permesso al mese, anche frazionabili in ore;
- **prolungamento del congedo parentale** indennizzato al 30% della retribuzione effettivamente corrisposta;
- **congedo straordinario biennale indennizzato.**

I genitori biologici di figli disabili in situazione di gravità di età compresa tra i tre e i dodici anni di vita e i genitori adottivi o affidatari di figli disabili in situazione di gravità che abbiano compiuto i tre anni di età ed entro dodici anni dall'ingresso in famiglia del minore, possono beneficiare alternativamente di:

- **tre giorni** di permesso al mese, anche frazionabili in ore;
- **prolungamento del congedo parentale;**
- **congedo straordinario biennale indennizzato.**

I genitori biologici di figli disabili in situazione di gravità oltre i dodici anni di età e i genitori adottivi o affidatari di figli disabili in situazione di gravità oltre i dodici anni dall'ingresso in famiglia del minore possono beneficiare di:

- **tre giorni** di permesso al mese;
- **18 ore mensili** da ripartire nelle giornate lavorative secondo le esigenze personali (minimo un'ora);
- **congedo straordinario biennale indennizzato.**

Il prolungamento del congedo parentale: i giorni fruiti a titolo di congedo parentale ordinario e di prolungamento del congedo parentale non possono superare in totale i tre anni, da godere entro il compimento del dodicesimo anno di vita del bambino. **I genitori adottivi e affidatari** possono fruire del prolungamento del congedo parentale per un periodo fino a tre anni, comprensivo del periodo di congedo parentale ordinario, **nei primi dodici anni decorrenti dalla data di ingresso in famiglia** del minore riconosciuto disabile in situazione di gravità, indipendentemente dall'età del bambino all'atto dell'adozione o affidamento e comunque non oltre il compimento della maggiore età dello stesso.

IL RICONOSCIMENTO DELLO STATO DI HANDICAP GRAVE E DEI RELATIVI BENEFICI

Le richieste di riconoscimento dello **stato di handicap** devono essere presentate per via telematica presso i **Patronati** o all'**INPS** territorialmente competente corredate dal certificato compilato online da un medico abilitato (normalmente il proprio medico di base).

Le Commissioni medico-legali (presso ASL o presso Inps) dovranno fissare la visita entro 30 giorni dalla data di presentazione della domanda o entro 15 giorni in caso di patologia oncologica; se entro 45 giorni dalla presentazione della domanda (15 per le malattie oncologiche) il lavoratore non è ancora in possesso della certificazione di disabilità grave, lo stesso può richiedere una **certificazione provvisoria**.

La certificazione provvisoria di disabilità in situazione di gravità dev'essere rilasciata da un medico ASL specialista della patologia denunciata (ad esempio Medicina Legale) che effettua l'accertamento, in via provvisoria, nell'attesa del pronunciamento della Commissione medica preposta Asl. Detta certificazione ha validità fino alla conclusione del procedimento di accertamento.

Alla visita presso la Commissione medico-legale **l'interessato si può fare assistere da un medico di sua fiducia**. Ultimati gli accertamenti **la Commissione redige il verbale di visita** che invia all'interessato in duplice copia. Copia del verbale va fatta pervenire al proprio datore di lavoro (quella senza le descrizioni analitiche relative alla patologia: scheda socio ambientale).

I permessi previsti dall'art. 33 della legge 104/92 sono posti a carico dell'INPS che è l'Istituto di riferimento al quale occorre richiedere i benefici. Il provvedimento di riconoscimento del diritto alla fruizione dei permessi non ha più un limite di scadenza temporale, con l'eccezione di quelli con il vincolo di rinnovo i quali però hanno una data iniziale e finale (**verbali con revisione**).

Nel caso di verbali con revisione i titolari dei benefici possono continuare a fruire delle stesse prestazioni fino al completamento dell'iter sanitario di revisione, tenendo presente che:

- i lavoratori **per i quali l'indennità è anticipata dal datore di lavoro** possono continuare a beneficiare dei tre giorni di permesso mensile e delle ore di riposo giornaliero nel periodo compreso tra la data di scadenza del verbale rivedibile e il completamento dell'iter sanitario di revisione, senza necessità di presentare una nuova domanda; invece per fruire del prolungamento del congedo parentale e dei permessi orari retribuiti (fruiti per assistere i figli disabili gravi), occorre presentare una nuova domanda;
- i lavoratori **per i quali l'Inps provvede al pagamento diretto dell'indennità** nello stesso periodo di sospensione devono presentare una nuova domanda per poter fruire di tutte le prestazioni in argomento (compresi i tre giorni di permesso mensili).

Concluso l'iter di revisione e ottenuto il nuovo verbale di handicap occorre rifare domanda per i permessi all'Inps (tramite Patronato o on line), comunicare il protocollo della domanda dei permessi all'azienda per continuare a fruire senza interruzione degli stessi nell'attesa della comunicazione ufficiale dell'Inps. La domanda ha validità a decorrere dalla sua presentazione. Nel caso di esito negativo i giorni fruiti saranno recuperati a titolo diverso (ferie, permessi di altro tipo).

La persona da assistere **non dev'essere ricoverata a tempo pieno presso strutture ospedaliere o simili**, pubbliche o private, che assicurano assistenza sanitaria continuativa (circolare Inps 3 dicembre 2010, n. 155), fatte salve alcune eccezioni previste dalla legge (circolare Inps 6 marzo 2012, n.32) specificate successivamente per ogni tipologia di beneficiario.

I PERMESSI MENSILI

I tre giorni di permesso mensile possono essere fruiti in modo continuativo (tre giorni lavorativi consecutivi) o distribuiti nel mese, e possono essere frazionati ad ore.

Come si chiedono

Ottenuto il verbale di accertamento dello stato di handicap grave il lavoratore **deve compilare la domanda di permessi per se stesso o per assistenza ad un familiare disabile:**

- tramite **Patronato** portando tutta la documentazione, la domanda la compila il Patronato stesso, ottenendo immediatamente copia della stessa protocollata;
- tramite **Inps** si dovrà compilare la domanda on line (entrando nel sito nella propria area riservata con il proprio Pin) allegando la documentazione richiesta, l'Inps rilascerà una copia protocollata per ricevuta;
- tramite **Contact center Inps** ai numero 803164 (rete fissa) 06164164 (cellulare)

Corredata di tutta la documentazione (ed in particolare, della certificazione attestante l'handicap in situazione di gravità), **una copia della domanda protocollata dev'essere consegnata al proprio datore di lavoro** che rilascerà attestazione di ricevuta consegna. In attesa del provvedimento di accoglimento del beneficio, il lavoratore può comunque cominciare a fruire dei benefici richiesti; in caso di diniego da parte dell'INPS, le assenze già effettuate dovranno essere giustificate ad altro titolo.

L'Inps, verificata la regolarità della documentazione e la presenza dei requisiti di legge, emetterà il provvedimento di riconoscimento o di diniego dei permessi ed invierà una copia dello stesso all'azienda ed al lavoratore.

Il lavoratore è obbligato a comunicare all'INPS ogni eventuale variazione delle notizie e delle situazioni dichiarate nella domanda di permessi entro e non oltre 30 giorni dall'avvenuto cambiamento. Le dichiarazioni false, oltre a determinare la decadenza dei benefici, hanno anche una rilevanza penale. In caso di perdita del diritto l'INPS invierà al lavoratore e al datore di lavoro la comunicazione di cessazione che indicherà la data di fine autorizzazione.

La comunicazione dei permessi

Per indicazioni specifiche fare riferimento a quanto indicato nel proprio contratto di categoria. Quali regole generali il lavoratore deve comunicare mese per mese al proprio ufficio competente la modalità di fruizione continuativa o frazionata, a giorni o ad ore (non è ammessa la fruizione mista nell'arco dello stesso mese) e il relativo calendario delle giornate/ore di permesso che intende fruire. Tale comunicazione, da redigersi per iscritto utilizzando l'apposito modello fornito dall'azienda (in alternativa gli allegati alla circolare Inps 45 del 01/3/2011) dev'essere inoltrata entro il mese precedente a quello di utilizzo dei permessi. Per sopravvenute esigenze che devono essere preventivamente (ossia prima della fruizione) comunicate dal lavoratore al proprio responsabile, la variazione della modalità di fruizione e/o del relativo calendario può avvenire anche nell'ambito dello stesso mese.

1 - LAVORATORE con DISABILITA' GRAVE

Il lavoratore disabile in situazione di gravità può beneficiare alternativamente dei seguenti permessi:

- **due ore al giorno** di permesso per ciascun giorno lavorativo del mese se l'orario lavorativo è pari o superiore a 6 ore, un'ora in caso di orario lavorativo inferiore a sei ore;
- **tre giorni** di permesso al mese, anche frazionabili in ore;
- **18 ore mensili** da ripartire nelle giornate lavorative secondo le esigenze personali (minimo un'ora).

La fruizione dei permessi

Due ore al giorno: le due ore di permesso giornaliero (o l'ora di permesso, qualora la prestazione lavorativa sia inferiore alle 6 ore) sono riconosciute per ogni giornata di lavoro effettivamente prestata possono essere fruite in maniera continuativa (2 ore consecutive) o frazionata (ciascuna frazione non può essere inferiore ad un'ora). Il mancato godimento, in tutto o in parte, dei permessi orari giornalieri non determina la possibilità di fruirne nei giorni successivi né dà diritto alla monetizzazione.

Tre giorni e le 18 ore mensili: la fruizione dei permessi mensili è consentita per intero (senza riproporzionamenti) anche qualora la richiesta sia stata presentata nel corso del mese, ad eccezione del primo mese di fruizione in cui è riconosciuto un giorno ogni 10 giorni. I giorni di permesso devono essere fruiti esclusivamente nel mese di riferimento e le giornate non utilizzate non potranno essere né riportate nei mesi successivi né monetizzate.

Il riproporzionamento orario dei giorni di permesso dovrà essere effettuato solo nel caso in cui il beneficio venga utilizzato, anche solo parzialmente, in ore. In caso di rapporto di lavoro a tempo pieno, vale la formula sotto indicata (messaggio Inps n. 16866 del 28/6/2007):

“orario di lavoro medio settimanale/numero medio dei giorni (o turni) lavorativi settimanali x 3 = ore mensili fruibili “. Nel caso in cui il richiedente intenda fruire dei permessi frazionandoli ad ore la collocazione delle stesse dovrà essere preventivamente concordata dallo stesso con il proprio responsabile (nello specifico fare riferimento al proprio contratto di categoria) e non potrà superare il tetto massimo delle 18 ore mensili (messaggio INPS 15995 18/06/07).

Permessi orari giornalieri: il cumulo

E' consentito al lavoratore con disabilità che fruisca dei permessi per se stesso richiedere anche i permessi mensili previsti dalla legge 104/92 per assistere un proprio familiare, cumulando i due benefici. Ugualmente un lavoratore con disabilità grave che fruisce dei permessi per se stesso può essere assistito da altro soggetto lavoratore, i giorni di permesso dei due soggetti interessati non devono necessariamente essere fruiti nelle stesse giornate. Qualora il dipendente fruisca dei benefici in argomento per assistere un familiare disabile lavoratore, è necessario che l'assistito non lavori nel giorno della richiesta. La possibilità di fruire del permesso in tale circostanza deve essere valutata caso per caso.

Qualora si intenda assistere più soggetti disabili, il lavoratore può cumulare più permessi tenendo presente che il cumulo di questi in capo allo stesso lavoratore è ammissibile solo a condizione che il familiare da assistere sia il coniuge o la parte dell'unione civile o il convivente di fatto (art. 1, c. 36 e 37, l. 76/2016) o un parente o un affine entro il primo grado.

Il cumulo in capo allo stesso lavoratore è ammissibile per assistere parenti o affini fino al secondo grado solo quando i genitori o il coniuge o la parte dell'unione civile o il convivente di fatto (art. 1, c. 36 e 37, l. 76/2016) della persona disabile in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni o siano affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.

Lavoratori part-time

Il D.lgs n. 81/2015, nel ridisegnare la disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale, ha previsto che “*il lavoratore a tempo parziale ha i medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile ed il suo trattamento economico e normativo è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa*” (art. 7).

Lo stesso D.lgs n. 81/2015, inoltre, ha introdotto la possibilità di pattuire, nell'ambito dei contratti di lavoro part-time, specifiche clausole elastiche, rendendo più flessibile la collocazione temporale e la durata della prestazione lavorativa (art. 6).

Alla luce dell'attuale contesto normativo, si fornisce, di seguito, la formula di calcolo da applicare ai fini del **riproporzionamento dei 3 giorni di permesso mensile ai casi di part-time verticale e misto** con attività lavorativa limitata ad alcuni giorni del mese:

orario medio settimanale teoricamente eseguibile
dal lavoratore part-time

----- x 3 (giorni di permesso teorici)

orario medio settimanale teoricamente eseguibile
a tempo pieno

Il risultato numerico andrà arrotondato all'unità inferiore o a quella superiore a seconda che la frazione sia fino allo 0,50 o superiore.

Ai lavoratori in part time orizzontale e verticale con prestazione solo in alcuni mesi dell'anno (a tempo pieno) i benefici sono riconosciuti in misura analoga ai lavoratori in full time.

Frazionabilità ad ore dei 3 giorni di permesso mensile nei casi di lavoro part-time orizzontale, misto o verticale; nel caso di fruizione oraria i permessi spettano in misura della riduzione dell'orario di lavoro nel caso di part-time verticale o misto, mentre nel caso di part-time orizzontale spettano per intero (18 ore mensili).

Si fornisce, di seguito, la formula di calcolo da utilizzare ai fini della quantificazione del massimale orario mensile dei permessi:

orario medio settimanale teoricamente eseguibile
dal lavoratore part-time

----- x 3 (giorni di permesso teorici)

numero medio dei giorni (o turni)

lavorativi settimanali previsti per il tempo pieno

Trattamento economico

Sia i permessi mensili sia i permessi orari giornalieri sono indennizzati in misura pari alla retribuzione, sono utili ai fini dell'anzianità di servizio, della 13^a e 14^a mensilità (le cui quote vengono corrisposte mensilmente insieme alla copertura retributiva delle giornate di permesso), delle ferie e sono coperti da contribuzione figurativa. I permessi orari giornalieri ed i permessi mensili fruiti in forma oraria sono validi ai fini del diritto al trattamento di refezione previsto dalla normativa aziendale. Durante la fruizione dei permessi retribuiti si ha diritto anche all'assegno per il nucleo familiare (messaggi Inps 36370 11/04 e 610 04/03).

2 - LAVORATORE CON FAMILIARE PORTATORE DI HANDICAP GRAVE

Il lavoratore dipendente per l'assistenza a ciascun familiare in situazione di disabilità grave (coniuge, la parte dell'unione civile, il convivente di fatto, i parenti e gli affini) può beneficiare alternativamente dei seguenti permessi:

- **tre giorni** di permesso al mese;
- **18 ore mensili** da ripartire nelle giornate lavorative secondo le esigenze personali (minimo un'ora).

I permessi retribuiti spettano ai lavoratori dipendenti:

- ➔ genitori, anche adottivi o affidatari, di figli disabili in situazione di gravità;
- ➔ coniuge, parte dell'unione civile, convivente di fatto (articolo 1, commi 36 e 37, legge 20 maggio 2016, n. 76), parenti o affini entro il terzo grado di familiari disabili in situazione di gravità (il diritto può essere esteso ai parenti e agli affini di terzo grado soltanto qualora i genitori o il coniuge o la parte dell'unione civile o il convivente di fatto della persona con disabilità grave abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.

La parentela può essere in linea retta o in linea collaterale. I gradi di parentela in linea retta si computano conteggiando le generazioni dal capostipite (da escludersi) al parente considerato; quelli in linea collaterale, risalendo, generazione per generazione, dalla persona considerata al capostipite comune (da escludersi) per poi ridiscendere alla persona interessata.

L'affinità è il rapporto che unisce un coniuge con i parenti dell'altro coniuge. Il grado di affinità è il medesimo che ha il coniuge con il proprio parente. Alcuni esempi:

Sono parenti in linea retta le persone di cui l'una discende dall'altra e in linea collaterale quelle che, pur avendo uno stipite comune, non discendono l'una dall'altra, ad esempio:

- in 1° grado in linea retta, il padre col figlio;
- in 2° grado in linea retta, il nonno col nipote ed in linea collaterale i fratelli tra loro;
- in 3° grado in linea collaterale lo zio col nipote.

Sono affini, ad esempio:

- in 1° grado: i suoceri; i generi; le nuore;

- in 2° grado: i cognati;
- in 3° grado: lo zio del coniuge.

Il vincolo di affinità non cessa con la morte del coniuge, né con la separazione o il divorzio, mentre cessa se il matrimonio viene dichiarato nullo.

Il ricovero a tempo pieno: per godere dei permessi la persona da assistere non dev'essere ricoverata a tempo pieno presso strutture ospedaliere o simili, pubbliche o private, che assicurano assistenza sanitaria continuativa. Le ipotesi che fanno eccezione sono:

- interruzione del ricovero a tempo pieno per necessità del disabile in situazione di gravità di recarsi al di fuori della struttura che lo ospita per effettuare visite e terapie appositamente certificate;
- ricovero a tempo pieno di un disabile in situazione di gravità in stato vegetativo persistente e/o con prognosi infausta a breve termine;
- ricovero a tempo pieno di un soggetto disabile in situazione di gravità per il quale sia richiesta dai sanitari della struttura la presenza della persona che presta assistenza.

Il referente unico (DL 119 18 luglio 2011)

Il congedo straordinario e i permessi retribuiti per assistere familiari disabili non possono essere riconosciuti a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona disabile in situazione di gravità. È fatta eccezione per i genitori, anche adottivi, di figli disabili in situazione di gravità a cui viene riconosciuta la possibilità di fruire di entrambe le tipologie di benefici per lo stesso figlio anche alternativamente, fermo restando che nel giorno in cui un genitore fruisce dei permessi, l'altro non può utilizzare il congedo straordinario.

La convivenza

I permessi sono riconosciuti indipendentemente dalla convivenza con il disabile; non pregiudica il diritto nemmeno la presenza di altri familiari nel nucleo potenzialmente in grado di prestare assistenza al soggetto o che lo stesso, non ricoverato, sia assistito da personale badante o strutture pubbliche o private.

Per fruire del congedo straordinario è, invece, richiesta la convivenza tra il lavoratore che assiste ed il disabile che viene assistito.

Lontananza tra il lavoratore ed il soggetto da assistere

Il lavoratore che assiste una persona residente in un comune situato a una distanza superiore a 150 km rispetto alla sua residenza deve attestare con titoli di viaggio o altra documentazione idonea il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito al proprio datore di lavoro.

- APPROFONDIMENTI -

Trasferimento

Il dipendente che assiste un familiare disabile ed il lavoratore portatore di handicap che fruisce dei benefici per sé stesso non possono essere trasferiti senza il loro consenso ad altra sede di lavoro e hanno il diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio o al domicilio della persona da assistere. Legge 104 comma 5 e 6.

Lavoro notturno

Il dipendente che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 104 a cui presti assistenza non è obbligato a prestare lavoro notturno ai sensi dell'art. 53, comma 3, D.Lgs. n. 151/2001. I lavoratori portatori di handicap, saranno esonerati dal lavoro notturno solo se il Medico Competente riterrà la situazione di handicap incompatibile col lavoro notturno.

Lavoro su turni

L'articolo 1 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, definisce il lavoro a turni, ogni forma di organizzazione dell'orario di lavoro, diversa dal normale "lavoro giornaliero", in cui l'orario operativo dell'azienda può andare a coprire l'intero arco delle 24 ore e la totalità dei giorni settimanali.

L'Inps precisa che i permessi legge 104 possono essere fruiti anche in corrispondenza di un turno di lavoro di domenica. Lo stesso vale per il lavoro notturno a cavallo di due giorni solari: in questo caso la prestazione resta riferita a un unico turno di lavoro e il permesso fruito corrisponde a un solo giorno (messaggio Inps 7 agosto 2018, n. 3114).

3 - LAVORATORE CON FIGLI PORTATORI DI HANDICAP GRAVE MINORI DI 3 ANNI

I **genitori**, anche adottivi o affidatari, di **figli disabili in situazione di gravità minori di tre anni** possono beneficiare alternativamente di:

- **due ore al giorno** di permesso per ciascun giorno lavorativo del mese se l'orario lavorativo è pari o superiore a 6 ore, un'ora in caso di orario lavorativo inferiore a sei ore;
- **tre giorni** di permesso al mese, anche frazionabili in ore;
- **prolungamento del congedo parentale** indennizzato al 30% della retribuzione effettivamente corrisposta.
- **congedo straordinario biennale indennizzato.**

L'alternatività della fruizione:

□ se i benefici spettano ad entrambi i genitori (in quanto lavoratori dipendenti), solamente uno di essi può richiederne la fruizione (**alternatività tra i genitori**); i diritti sono riconosciuti ad entrambi i genitori ma possono fruirne solo alternativamente e negli stessi giorni l'altro genitore non può fruire dei permessi orari, giornalieri e prolungamento del congedo parentale.

□ non è possibile la fruizione cumulativa dei benefici in esame e pertanto il richiedente è tenuto a scegliere tra l'una o l'altra tipologia di agevolazione (**alternatività tra i benefici**). Nel mese in cui uno o entrambi i genitori, anche alternativamente abbiano fruito di uno o più giorni di permesso art. 33 comma 3 L. 104, gli stessi non potranno beneficiare per il medesimo figlio delle ore di permesso giornaliero o del prolungamento del congedo parentale.

Cumulo:

i riposi e i permessi, di cui all'articolo 33, comma 3 legge 104 (due ore di permesso giornaliero, tre giorni di permesso) possono essere cumulati con il congedo parentale ordinario e con il congedo per la malattia del figlio. Il prolungamento del congedo parentale è cumulabile con il congedo per malattia (fruito dall'altro genitore) e il congedo straordinario retribuito, non con i permessi orari e non con i tre giorni.

E' opportuno evidenziare che, mentre i benefici appena menzionati (**prolungamento del periodo di congedo parentale e le due ore di riposo giornaliero retribuito**), possono essere utilizzati a partire dalla conclusione del periodo di normale congedo parentale teoricamente fruibile dal genitore richiedente (così come indicato nel msg. n. 2578 del 17.9.2007), i **tre giorni di permesso** (comma 3, art. 33, legge 104/92) possono essere goduti, da parte dei genitori o da parte degli altri familiari, dal giorno del riconoscimento della situazione di disabilità grave.

Pertanto, nel mese in cui uno o entrambi i genitori, anche alternativamente, abbiano beneficiato di uno o più giorni di permesso ai sensi dell'art. 33, comma 3 citato, gli stessi non potranno usufruire per lo stesso figlio delle due ore di riposo giornaliero o del prolungamento del congedo parentale.

Cumulo tra il **congedo straordinario di cui all'articolo 42, comma 5, del D.lgs n. 151/2001** ed i permessi di cui all'articolo 33 della legge n. 104/92 e all'art 33, comma 1, del D.lgs. n. 151/2001:

come evidenziato nella circolare n. 53/2008, è possibile cumulare nello stesso mese, purché in giornate diverse, i periodi di congedo straordinario *ex art. 42, comma 5, del D.lgs n. 151/2001* (**due anni retribuiti**) con i permessi *ex art. 33 della legge n. 104/92 ed ex art. 33, comma 1, del D.lgs. n. 151/2001*: **3 giorni di permesso mensili, prolungamento del congedo parentale e ore di riposo alternative al prolungamento del congedo parentale.**

Si precisa, al riguardo, che i periodi di congedo straordinario possono essere cumulati con i permessi previsti dall'articolo 33 della legge n. 104/92 senza necessità di ripresa dell'attività lavorativa tra la fruizione delle due tipologie di benefici. Quanto sopra può accadere anche a capienza di mesi interi e indipendentemente dalla durata del congedo straordinario.

Il ricovero a tempo pieno

. Per la fruizione dei benefici è necessario che il minore non sia ricoverato a tempo pieno (per le intere 24 ore) presso strutture ospedaliere ed istituti specializzati (Circolare INPS 90/2007). Fa eccezione, e quindi consente il riconoscimento e la fruizione del beneficio richiesto:

- il ricovero a tempo pieno finalizzato ad un intervento chirurgico oppure a scopo riabilitativo del bambino di età inferiore ai tre anni con handicap in situazione di gravità, per il quale risulti documentato dai medici della struttura sanitaria il bisogno di assistenza da parte di un genitore o anche di un familiare parente o affine entro il 3° grado;
- il ricovero a tempo pieno del minore che si trovi in coma vigile e/o in situazione terminale, su valutazione della struttura sanitaria presso la quale il minore si trova ricoverato;
- interruzione del ricovero per necessità del disabile di recarsi fuori della struttura che lo ospita per effettuare visite o terapie.

Il prolungamento del congedo parentale retribuito può essere fruito, in maniera continuativa o frazionata, alternativamente tra i genitori fino al compimento del dodicesimo anno di vita del figlio per un periodo massimo, comprensivo dei periodi di congedo parentale ordinario, non superiore a tre anni. Per tutto il periodo di prolungamento

del congedo parentale è corrisposta al lavoratore un'indennità pari al 30% della retribuzione e la copertura previdenziale figurativa. Il periodo di prolungamento del congedo parentale è coperto da contribuzione figurativa ed è computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alla 13ma e 14ma mensilità.

Come chiedere il prolungamento: domanda al Patronato o all'Inps con mod. INPS SR07 con modalità analoghe a quelle già descritte in questo documento per gli altri istituti.

Permessi orari giornalieri

Le due ore di permesso giornaliero (o l'ora di permesso, qualora la prestazione lavorativa sia inferiore alle sei ore) sono riconosciute per ogni giornata di lavoro effettivamente prestata.

4 - LAVORATORE CON FIGLI PORTATORI DI HANDICAP GRAVE DI ETA' COMPRESA TRA I 3 e i 12 ANNI

I genitori biologici di figli disabili in situazione di gravità di età compresa tra i tre e i dodici anni di vita e i genitori adottivi o affidatari di figli disabili in situazione di gravità che abbiano compiuto i tre anni di età ed entro dodici anni dall'ingresso in famiglia del minore, possono beneficiare alternativamente di:

- **tre giorni** di permesso al mese, anche frazionabili in ore (18 ore messaggio Inps 15995/07);
- **prolungamento del congedo parentale** per un periodo massimo, comprensivo del congedo parentale ordinario, non superiore ai tre anni.
- **congedo straordinario biennale indennizzato.**

Il ricovero a tempo pieno

Per la fruizione dei benefici è necessario che il minore non sia ricoverato a tempo pieno (per le intere 24 ore) presso strutture ospedaliere ed istituti specializzati (Circolare INPS 90/2007).

Fa eccezione, e quindi consente il riconoscimento e la fruizione del beneficio richiesto:

- il ricovero a tempo pieno del minore che si trovi in coma vigile e/o in situazione terminale, su valutazione della struttura sanitaria presso la quale il minore si trova ricoverato.
- interruzione del ricovero per necessità del disabile di recarsi fuori della struttura che lo ospita per effettuare visite o terapie.

Trattamento economico

Per tutto il periodo di prolungamento del congedo parentale è corrisposta al lavoratore un'indennità pari al 30% della retribuzione. Il periodo di prolungamento del congedo parentale è coperto da contribuzione figurativa ed è computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alla 13ma e 14ma mensilità.

Domanda al Patronato o all'INPS con modalità analoghe a quelle già descritte in questo documento per gli altri istituti.

5 - LAVORATORE CON FIGLI PORTATORI DI HANDICAP GRAVE MAGGIORI DI 12 ANNI

I genitori biologici di figli disabili in situazione di gravità oltre i dodici anni di età e i genitori adottivi o affidatari di figli disabili in situazione di gravità oltre i dodici anni dall'ingresso in famiglia del minore possono beneficiare di:

- **tre giorni** di permesso al mese (18 ore messaggio Inps 15995/07);
- **18 ore mensili** da ripartire nelle giornate lavorative secondo le esigenze personali (minimo un'ora).
- **congedo straordinario biennale indennizzato.**

Il ricovero a tempo pieno

Per la fruizione dei benefici è necessario che il minore non sia ricoverato a tempo pieno (per le intere 24 ore) presso strutture ospedaliere ed istituti specializzati (Circolare INPS 90/2007).

Fa eccezione, e quindi consente il riconoscimento e la fruizione del beneficio richiesto:

- il ricovero a tempo pieno del minore che si trovi in coma vigile e/o in situazione terminale, su valutazione della struttura sanitaria presso la quale il minore si trova ricoverato.
- interruzione del ricovero per necessità del disabile di recarsi fuori della struttura che lo ospita per effettuare visite o terapie.

I benefici spettanti ai genitori (permessi mensili, permessi giornalieri e prolungamento del congedo parentale) sono alternativi tra loro, con la conseguenza che:

il richiedente è tenuto a scegliere tra l'una o l'altra tipologia di agevolazione nell'arco del mese – **alternatività tra i benefici** (vale comunque il cumulo con il congedo straordinario).

per l'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità, il diritto ai permessi mensili può essere riconosciuto ad entrambi i genitori che possono fruirne alternativamente (**alternatività tra i genitori**). I giorni restano

tre. Il diritto all'assistenza congiunta spetta indipendentemente dall'età del figlio e dalla convivenza; il lavoratore mese per mese deve attestare il numero dei giorni fruiti anche dall'altro coniuge e dichiarare che nei suoi giorni di assenza l'altro non ha usufruito del beneficio.

- SPECIFICHE COMUNI AI PUNTI 3-4-5 -

La presenza di altri familiari

I benefici in questione sono riconosciuti indipendentemente dalla convivenza con il minore (es. figli di separati). Inoltre, spettano in capo al genitore anche quando l'altro non ne abbia diritto (perché non svolge attività lavorativa o è lavoratore autonomo) e anche qualora, nel nucleo familiare, vi siano parenti o affini non lavoratori potenzialmente in grado di prestare assistenza al minore. Ai fini del riconoscimento dei benefici, è irrilevante il fatto che il minore sia assistito da strutture pubbliche o private, da strutture del settore cosiddetto "no profit" o da personale badante.

L'esclusività dell'assistenza, si realizza quando non vi sono altre persone (l'altro genitore o altri familiari) che beneficiano per lo stesso soggetto dei permessi in esame nello stesso periodo. Ciò significa che anche in caso di non convivenza, i due genitori - o il genitore ed altro familiare - possono ripartirsi i tre giorni per assistere il disabile. In tali casi è però necessario che la fruizione dei permessi tra i beneficiari non sia contemporanea. In tali casi di ripartizione dei permessi entrambi i richiedenti devono presentare preventivamente, di volta in volta sia alla competente sede INPS che al datore di lavoro, unitamente alle rispettive domande, indicazione, circa le modalità di fruizione mensile dei permessi, nonché reciproca dichiarazione di rinuncia alla fruizione dei permessi da parte dell'altro soggetto per la medesima causale nello stesso periodo. Ai fini dell'esclusività dell'assistenza, a nulla rileva che nel nucleo familiare nel quale vive il disabile vi siano altri soggetti (parenti o affini entro il terzo grado) non lavoratori in grado di prestargli assistenza.

TABELLA RIASSUNTIVA ALTERNATIVITA' E CUMULABILITA' BENEFICI LAVORATORE CON FIGLI PORTATORI DI HANDICAP GRAVE

Figlio con grave disabilità non ricoverato	Agevolazione	Altre agevolazioni alternative e non cumulabili stesso mese	Altre agevolazioni alternative e non cumulabili stesso mese	Altri istituti compatibili fruibili stesso mese ma non stessi giorni
Fino a 3 anni	Prolungamento congedo parentale	Permessi orari giornalieri L. 104/92 (2 ore o 1 a seconda dell'orario)	3 giorni di permesso mensili L. 104/92	Congedo per malattia (fruito dall'altro genitore) e congedo straordinario retribuito
Tra i 3 e i 12 anni	Prolungamento congedo parentale	No	3 giorni di permesso mensili L. 104/92	Congedo per malattia (fruito dall'altro genitore) e congedo straordinario retribuito
Oltre i 12 anni	3 giorni di permesso mensili L. 104/92	No	No	Congedo per malattia (fruito dall'altro genitore) e congedo straordinario retribuito

CONGEDO STRAORDINARIO DELLA DURATA DI DUE ANNI

I lavoratori dipendenti privati (anche part-time) che assistono familiari con disabilità grave ai sensi dell'art. 3, comma 3, legge 104 hanno diritto a un congedo, anche frazionato, della durata massima di due anni nell'arco dell'intera vita lavorativa e tale limite è complessivo fra tutti gli aventi diritto per ogni disabile grave (non è previsto il cosiddetto raddoppio). Per lo stesso portatore di handicap non possono essere richiesti più di due anni. **Al fine del riconoscimento del beneficio è necessario, tra l'altro, che il richiedente sia convivente con il soggetto da assistere, ad eccezione dei genitori verso i figli.** Con riferimento al concetto di **convivenza** l'INPS scrive nella **Circolare Inps n. 32 del 2012 (la convivenza si prova con la residenza; l'iscrizione nello schedario della popolazione temporanea e attraverso una dichiarazione sostitutiva di atto notorio).**

I beneficiari

Il congedo straordinario spetta ai **lavoratori dipendenti** secondo il seguente ordine di priorità:

- coniuge convivente o la parte dell'unione civile convivente della persona disabile in situazione di gravità;
- padre o madre, anche adottivi o affidatari, della persona disabile in situazione di gravità in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente o della parte dell'unione civile convivente;
- figlio convivente della persona disabile in situazione di gravità, **esclusivamente** nel caso in cui il coniuge convivente o la parte dell'unione civile convivente ed entrambi i genitori del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;
- fratello o sorella convivente della persona disabile in situazione di gravità, nel caso in cui il coniuge convivente o la parte dell'unione civile convivente, entrambi i genitori e i figli conviventi del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;
- parente o affine entro il terzo grado convivente della persona disabile in situazione di gravità, nel caso in cui il coniuge convivente o la parte dell'unione civile convivente, entrambi i genitori, i figli conviventi e i fratelli/sorelle conviventi del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;
- uno dei figli non ancora conviventi con la persona disabile in situazione di gravità, ma che tale convivenza instauri successivamente, nel caso in cui il "coniuge convivente", la "parte dell'unione civile convivente", "entrambi i genitori", i "figli conviventi" e i "fratelli o sorelle conviventi", i "parenti o affini entro il terzo grado conviventi" siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti.

L'ordine di priorità è tassativo. Il beneficio è frazionabile anche a giorni. Il referente unico vale anche per questo istituto.

La sentenza della Corte Costituzionale 7 dicembre 2018, n. 232 ha **esteso il diritto al congedo straordinario** ai sensi dell'articolo 42, comma 5, decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, anche ai **figli del disabile** in situazione di gravità **non conviventi** al momento della presentazione della domanda di congedo.

La sentenza della Corte Costituzionale n. 232/2018 ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'articolo 42, comma 5, del D.lgs n. 151/2001 *"nella parte in cui non include nel novero dei soggetti legittimati a fruire del congedo ivi previsto, e alle condizioni stabilite dalla legge, il figlio che, al momento della presentazione della richiesta del congedo, ancora non conviva con il genitore in situazione di disabilità grave, ma che tale convivenza successivamente instauri, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente, del padre e della madre, anche adottivi, dei figli conviventi, dei fratelli e delle sorelle conviventi, dei parenti o affini entro il terzo grado conviventi, legittimati a richiedere il beneficio in via prioritaria secondo l'ordine determinato dalla legge"*.

Tale soggetto, tuttavia, potrà fruire del beneficio in parola solo in caso *"di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti"* di tutti gli altri familiari legittimati a richiedere il beneficio, secondo l'ordine di priorità previsto dalla legge e purché la convivenza instaurata successivamente sia garantita per tutta la fruizione del congedo.

Per gli effetti sulla concessione del congedo, la circolare Inps 5 aprile n. 49 chiarisce per **i lavoratori dipendenti del settore privato** l'ambito di applicazione della sentenza ed eventuale retroattività, fornendo le istruzioni operative per la produzione della domanda.

Si precisa inoltre, durante il periodo richiesto da parte di uno dei beneficiari non è consentito agli altri soggetti fruire a loro volta del congedo straordinario per il medesimo soggetto. Ciò vale anche per i genitori di un soggetto portatore di handicap grave, sia esso maggiorenne o minorenni, i quali non possono utilizzare contemporaneamente il beneficio (referente unico, unica eccezione per i genitori che potranno fruire alternativamente). Il congedo straordinario può essere riconosciuto, limitatamente alla durata del rapporto di lavoro, anche ai lavoratori a tempo determinato.

Il ricovero a tempo pieno

Per la fruizione del congedo è necessario che il disabile non sia ricoverato a tempo pieno (per le intere 24 ore) presso strutture ospedaliere ed istituti specializzati (circolare Inps 3 dicembre 2010, n. 155), fatte salve alcune eccezioni previste dalla legge (circolare Inps 6 marzo 2012, n. 32):

- interruzione del ricovero a tempo pieno del disabile per effettuare visite e terapie appositamente certificate;

- ricovero a tempo pieno di un disabile in stato vegetativo persistente e/o con prognosi infausta a breve termine;
- ricovero a tempo pieno di un soggetto disabile in situazione di gravità per il quale sia richiesta dai sanitari della struttura la presenza della persona che presta assistenza.

I periodi di congedo straordinario possono essere fruiti in modo continuativo (2 anni di calendario presi consecutivamente) o frazionato, a periodi distinti. Si evidenzia che nei casi in cui tra due periodi di congedo non vi sia ripresa del lavoro, il sabato (in caso di prestazione resa su 5 giorni lavorativi) e la domenica compresi tra i due periodi fruiti devono essere conteggiati come giornate di congedo.

Il verificarsi, durante la fruizione del congedo straordinario, di eventi che di per sé potrebbero giustificare una astensione dal lavoro, non determina l'interruzione nel congedo straordinario.

In caso di malattia o di maternità è però fatta salva una diversa esplicita volontà da parte del lavoratore o della lavoratrice volta ad interrompere la fruizione del congedo straordinario. In tal caso la possibilità di godimento, in un momento successivo, dei giorni di congedo non fruiti è subordinata alla presentazione di nuova domanda. Infine, qualora il congedo straordinario sia fruito da un lavoratore **in part time verticale**, si evidenzia che non devono essere inclusi nel computo i periodi nei quali non è prevista l'attività lavorativa.

La compatibilità con altri permessi

La fruizione del congedo straordinario è compatibile con la fruizione da parte dell'altro genitore del congedo di maternità o del congedo parentale per il medesimo figlio.

Trattamento economico

Durante il congedo straordinario il lavoratore ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative (ovvero quella relativa all'ultimo mese di lavoro che precede il congedo), entro un limite massimo che è rivalutata annualmente sulla base delle variazioni Istat. In tale indennità non sono ricompresi i ratei degli emolumenti relativi alla tredicesima, alla quattordicesima mensilità e Tfr. Il periodo di congedo è coperto da contribuzione figurativa, computato nell'anzianità di servizio ma non determina la maturazione delle ferie.

Come si chiede

La domanda deve essere presentata tramite Patronato o all'Inps attraverso i canali già in precedenza indicati; l'Inps provvede ad emettere il provvedimento di accoglimento ed invia lo stesso all'azienda ed al lavoratore. La copia della domanda presentata all'Inps deve essere consegnata anche in azienda la quale rilascerà apposita ricevuta di acquisizione. Alla presentazione del protocollo e conseguentemente al controllo della documentazione prodotta l'azienda potrà consentire la fruizione del beneficio nell'attesa della comunicazione ufficiale dell'Inps. Resta inteso che nel caso di esito negativo le assenze dovranno essere recuperate in altro modo.

In caso di adozione nazionale/internazionale è necessario fornire informazioni relative a:

- data ingresso in famiglia;
- data di adozione/affidamento;
- data di ingresso in Italia;
- data del provvedimento;
- tribunale competente;
- numero provvedimento.

ASPETTATIVA NON RETRIBUITA PER HANDICAP E GRAVI MOTIVI FAMILIARI

Il lavoratore, ai sensi della legge n. 53 del 2000 e delle relative norme di attuazione, può richiedere per gravi e documentati motivi relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica, dei soggetti di cui all'articolo 433 c.c. anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, un periodo di aspettativa, continuativo o frazionato, non superiore a due anni nell'arco della vita lavorativa.

Durante tale periodo il lavoratore conserva il posto di lavoro. L'aspettativa comporta la perdita dell'intera retribuzione, non determina decorrenza dell'anzianità ad alcun fine e non è computabile ai fini previdenziali. Per tale periodo il lavoratore può procedere al riscatto ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.

Nell'ambito dei due anni di aspettativa per gravi motivi di cui al punto che precede rientrano anche i periodi di congedo straordinario per assistere familiari in condizioni di handicap grave accertato ai sensi della Legge n. 104/92.